



# Compte Rendu de la séance plénière CCE des 14 et 15 avril 2016

En début de séance, les Organisations syndicales font une déclaration commune, pour faire part de leur regret concernant l'annulation de la venue de Monsieur Philippe BRASSAC à cette plénière pour commenter ses propos sur LCL repris dans la presse, et notamment l'annonce de la fermeture de 240 agences.

Monsieur Chaumier fait lecture d'un courrier de Monsieur Philippe BRASSAC, qui regrette de ne pouvoir être présent à cette plénière, il précise que ses propos n'ont pas été compris par la presse.

Il indique que LCL reste pionnier dans le Groupe Casa sur la relation Client, que la dynamique commerciale LCL est forte, et que LCL est un support prometteur pour le futur.

Il salut le professionnalisme et l'enthousiasme dont fait preuve LCL.

Pour lui LCL est une véritable valeur de croissance du Crédit Agricole SA.

➤ Approbation des procès-verbaux des séances plénières du 11 février 2016, 23 février 2016 et 10 mars 2016

Procès-verbaux approuvés à l'unanimité

➤ Poursuite de l'information en vue d'une consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

- ❖ Désignation de l'expert-comptable en application de l'article L.2325-40 du Code du Travail

Il est proposé au Comité Central d'entreprise de désigner le cabinet APEX

Le CCE valide ce choix à l'unanimité

SNB : A la lecture des résultats financiers, le SNB CFE-CGC tient à mettre en lumière l'écart constaté entre la qualité des résultats commerciaux dans une année 2015 particulièrement compliquée pour les salariés LCL et les résultats financiers qui ne suivent manifestement pas la même trajectoire.

Le PNB global 2015 est en recul, celui des marchés Retails est en augmentation du fait essentiellement de l'activité sur les crédits immobiliers avec une hausse de la production brute et de l'encours.

Sur les crédits immobiliers on constate :

- Une dégradation de la marge sur stock liée aux opérations de rachats et remboursements anticipés, dont les premiers effets seraient ressentis dès 2016.
- Une baisse attendue des commissions liée à la diminution de ces mêmes opérations.
- Un frein sur l'activité «apporteurs »

Sur le coût du risque, nous constatons :

- Une baisse essentiellement lié à de l'exceptionnel, mais une tendance orientée à la hausse.

Un environnement toujours défavorable à la construction du PNB commercial et financier (impacts taux, réglementaires...) y compris sur le marché des entreprises.

A ce stade le SNB CFE-CGC pose la question de l'évolution attendue du PNB en 2016 et demande un éclairage à la Direction sur ce sujet.

Par ailleurs qu'elle est la position de l'actionnaire au regard de la baisse du résultat et quelles sont les exigences futures de remontées de dividendes alors même qu'un récent communiqué faisait état d'une contribution particulièrement marquée de LCL sur des économies de coûts/revenus dans l'ambition affichée du Groupe de ramener le coefficient d'exploitation sous les 60 %.

**La Direction** : L'objectif du coefficient d'exploitation de LCL à fin 2016 est de 70,6 %.

A la fin de notre Plan 2019, l'objectif de ce même coefficient d'exploitation est de 64%.

Pour le partie Groupe l'objectif du coefficient d'exploitation est d'être en dessous de 60 %.

La Direction précise que l'environnement pour les banques reste difficile.

Concernant la position de l'actionnaire au regard de la baisse du résultat, la Direction indique que LCL en 2015 à un niveau de résultat net en ligne avec le budget. En 2015 l'actionnaire salut la remontée du résultat atteint.

### ➤ Point sur l'activité commerciale des Réseaux Retail : Bilan 2015 et perspectives 2016

**SNB** : Notre entreprise enregistre une croissance de + 33 294 clients particuliers, pensez-vous qu'il est pertinent pour notre entreprise de poursuivre une politique de détérioration de services à la clientèle en agences, et que vous accentuez avec une nouvelle vague de fermetures d'agences.

**La Direction** : Nous voyons arriver de nouveaux acteurs par le net qui sont des nouveaux émergents ils se nomment des «agrégateurs». Ces agrégateurs ont la capacité à aller chercher des informations sur notre comportement, nos envies de consommation.... désormais nos démarches «Conquête» se feront avec eux. C'est comme cela que le plan 2016 à été construit.

**SNB** : Vous indiquez dans votre document une progression de 87% de mails sécurisés échangés (+ 4 millions), nos collègues en agences face à cet afflux se retrouvent bien souvent dans l'impossibilité de les traiter dans un délai raisonnable. Nous pouvons penser que dans une banque qui se dit digital cette progression va perdurer, sans mesures efficaces pour soulager nos collègues, nul doute que l'IRC sera le reflet du mécontentement de nos clients ?

**Direction** :

Dans le chantier «irritant client» un travail à été fait sur « l'ouverture du mail ».

Ce qui va répondre à votre question c'est le projet GEM : Gestion Efficiente du Mail.

GEM va faciliter l'utilisation du mail. GEM permettra le traitement automatique des mails, avec un correcteur d'orthographe, des accusés de reception automatiques.

Les premières arrivées d'une messagerie plus simple devraient se faire fin 2016.

**SNB** : Concernant les ventes à distance dématérialisée vous annoncez une progression de 17% pourriez-vous nous dire combien cela représente en nombre ?

P our le SNB il semblait que la vente à la distance dématérialisée était un outil d'aide à la vente, notamment pour les clients ne souhaitant pas se déplacer et le zéro papier. Or à ce jour nous constatons en agences que nos collègues ont des objectifs à la semaine (nombre de RDV VAD, nombre de proposition VAD et nombre de concrétisation VAD) est ce l'esprit Centricité et ne revenons nous à nos vieux démons en forçant l'usage de la digitalisation auprès de nos clients.

**La Direction** : Concernant la VADD nous avons un repere d'activité et pas d'objectif.

La pratique que vous énoncez est tout simplement une dérive elle ne doit pas se faire.

**SNB** : en 2014, la vente en agence représentait 91%. En 2015 la vente en agence + la VAD en agences représente toujours 91%.

Les ventes CRC + internet ne progressent pas. Pour le SNB l'objectif tout digital décidé par LCL, se met en place trop rapidement, face à une clientèle qui n'est pas aussi réceptive que le souhaite LCL à ce jour.

#### La Direction :

LCL a posé le principe suivant : le client choisit son canal de distribution.

LCL ne souhaite pas opposer les canaux de distribution, cela serait dangereux.

Certains produits comme l'assurance vie ne sont pas encore commercialisés sur les CRC. En effet le régulateur nous impose des process précis pour ce types de produits, et c'est une difficulté de se mettre en conformité. En revanche la tendance vers laquelle LCL va, est de continuer à donner le choix des canaux de distributions aux clients.

**SNB** : Nous notons que vos perspectives 2016 en termes d'activité commerciale sont dans la continuité de l'année 2015.

Cependant LCL continue de programmer des fermetures d'agences, une réduction du personnel, de service (DSBa), une politique RVP à la baisse, es ce le choix des leviers pour permettre à notre entreprise d'atteindre l'objectif fixé.

Le SNB propose de revoir dès maintenant la fermeture d'agences programmées, de garantir en termes de personnel un minimum de Conseillers d'Accueil par agence, et une politique salariale à la mesure de vos ambitions.

La Direction : La Direction nous indique qu'elle ne prône pas une politique de RVP à la baisse. Elle ne partage pas nos dires sur ce sujet. Régulièrement les chiffres présentés indiquent l'inverse, à savoir une progression. La question sur la stratégie sera évoquée lors du point 5 avec le sujet des Orientations Stratégiques.

#### ➤ Poursuite de l'information en vue d'une consultation sur la compensation en repos liées à l'allongement du temps de trajet habituel

Nos collègues peuvent, dans le cadre de leurs fonctions, effectuer des déplacements professionnels, et ainsi voir leur lieu de travail exceptionnellement modifié (par exemple en cas de formation ou de mission ponctuelle), ce qui peut créer un allongement du temps de trajet habituel. Dans ce cas, une compensation est allouée.

Il est toutefois rappelé que le temps de trajet, qu'il soit habituel ou allongé, ne constitue pas du temps de travail effectif.

#### Principes de la compensation

- Compensation en repos dite « récupération », égale à 50% de la durée de l'allongement : 1h d'allongement = compensation d' 1/2 heure
- L'objet de cette compensation est de permettre au collaborateur de récupérer d'une éventuelle fatigue liée à un allongement exceptionnel de son temps de trajet
- Lorsque le temps de trajet coïncide avec l'horaire de travail, cela n'entraîne pas de compensation, mais le maintien de salaire pour la durée concernée

### **Cas particuliers**

- Ce dispositif ne peut se cumuler avec d'autres mesures spécifiques qui compensent d'ores et déjà le fait d'effectuer des déplacements parfois significatifs en distance et en temps dans le cadre de certaines fonctions (exemple : équipiers d'appui, Inspection Générale, équipes Tremplin, etc.)
- Les collaborateurs en contrat d'apprentissage et de professionnalisation ne sont pas concernés pour les trajets de leur domicile vers leur centre de formation qui correspond à un trajet habituel.

### **Modalités de prise de la récupération**

- Pour en bénéficier, le collaborateur doit en faire la demande auprès de son supérieur hiérarchique. Ils doivent compléter et signer une DAC, qui sera transmise au CSPP.
- Cette récupération est à prendre au plus près de l'événement entraînant l'allongement du temps habituel de trajet et au plus tard le dernier jour du mois qui suit l'événement.

**Le SNB :** Cette compensation devrait être automatique, une procédure papier à l'ère du digital n'est pas adaptée.

Quels sont les critères de choix qui ont motivé la Direction pour faire le choix unique de récupération d'heures, et dans cette proportion de 50% ?

Le SNB souhaiterait que comme les heures supplémentaires nos collègues aient le choix entre un paiement des heures ou les récupérations de ces dernières.

Le SNB souhaiterait que soit récupéré l'ensemble des heures supplémentaire à savoir 1h de trajet = 1 heure récupérée ou payée.

**La Direction** reconnaît que la forme papier n'est pas la meilleure à l'ère du digital. Cependant elle souhaite commencer à le faire sous forme papier et peut-être passera t'elle au digital ensuite.

Pour la Direction un allongement de temps de trajet est synonyme de fatigue. Et la fatigue se récupère mieux en repos qu'en €

**Le SNB :** La Direction vient de normer la compensation en repos liées à l'allongement du temps de trajet habituel soit. Concrètement Monsieur le Président, dans le cas d'un collègue travaillant du mardi au samedi dans une agence de 2 personnes qui souhaiterait récupérer des heures le samedi suivant l'événement pourrait il le faire sachant que cela pourrait perturber l'organisation de l'agence.

Allez vous donner des instructions à vos managers afin qu'il n'y est pas de planing restrictif pour la prise de ces récupérations.

**La Direction** nous indique ne pas avoir la solution. Ce sera du cas par cas entre le collaborateur et le manager. La récurrence d'un refus nécessiterait d'alerter la Direction pour étudier le cas.

**La Direction en réponse à la demande des Organisations Syndicales n'exclue pas le fait d'ouvrir une négociation sur ce sujet.**

### ➤ **Information en vue d'une consultation sur la poursuite des orientations stratégiques de l'entreprise définies par la plan Centricité Clients à fin 2019 et ses conséquences sur la trajectoire RH**

- Désignation de l'expert-comptable en application de l'article L.2323-10 du Code du travail

Il est proposé le cabinet IPSO FACTO accepté par la plénière.

-----

**SNB** : A l'issue des différentes présentations de ce jour, le SNB constate que LCL :

- **Continue d'anticiper les évolutions environnementales en poursuivant jusqu'en 2019 les orientations stratégiques présentées en 2013**

- Respecte les engagements pris en poursuivant le remplacement partiel des départs en retraite par une politique de recrutement

- Augmente de 220 M€ le budget initial de financement de la transformation

- Adapte la formation professionnelle aux exigences de cette transformation

- Maintient son ambition de devenir la Banque relationnelle et digitale en ville par un positionnement Prémium en ville

Le SNB CFE/CGC constate également :

- Une annonce de 240 fermetures d'agences supplémentaires à horizon 2020 en plus des 70 initialement prévu lors de la présentation du PMT 2018

- Un PNB, un RBE et un Résultat net en baisses dans un environnement toujours défavorable

- Une ambition de diminution du coefficient d'exploitation à 65% à horizon 2019

- Un coût du risque historiquement bas dont la tendance est orientée à la hausse

- Un ralentissement de l'activité liée à l'immobilier et un tassement de la marge sur stock suite aux renégociations et rachats visibles dès 2016

Fort de ces constats, le SNB CFE/CGC vous demande comment seront gérées les fermetures d'agences (timing ainsi que le calendrier de consultations des instances concernées, l'accompagnement des salariés et notamment les R.A. récemment nommés) ?

Quels sont les critères que vous donnez aux managers pour qu'ils fassent le choix du maintien ou de la fermeture d'une agence ?

Vous évoquez également le travail jusqu'à 22h, vous savez combien le SNB est contre. Avez vous des retours des 2 CRC qui ont cette amplitude horaire actuellement (NANTES et CLICHY) sur la qualité des appels reçus entre 19 h et 22h ?

Enfin, le SNB CFE/CGC vous demande de veiller à la mise en œuvre des moyens en amont du déploiement afin de ne pas dégrader encore plus les conditions de travail des salariés de l'Entreprise.

**La Direction** : la Direction nous donne les éléments suivant concernant le cadre de travail donné aux managers de proximité pour étudier le maillage de nos agences.

La Direction va croiser 2 éléments :

- elle demande aux managers de proximité qui ont la connaissance locale du périmètre, de voir la pertinence d'un regroupement de telle ou telle agence.
- elle s'appuiera également sur la vision de zone de richesse géomarketing, travail déjà réalisé par les managers, qui permet de savoir si il serait judicieux ou pas d'installer ou pas, de fermer ou pas une agence dans telle zone.

C'est en croisant ces 2 données que la Direction va identifier les zones où elle fera des modifications de son maillage.

Concernant le métier de « Responsable d'Agence », il a vocation à perdurer chez LCL, même après la fermeture programmée des 240 agences. Certes le nombre de RA sera diminué.

- Point sur la RVP 2016 de la Direction du Réseau en ligne : adaptation de la réalisation budgétaire des conseillers en ligne – hors agences e.lcl «principe de mineure et de solidarité»

#### Bilan RVP 2015 – Rappel du contexte

- Evolution des métiers à partir du T2 2015 (Nomination des Conseillers en ligne)
- Création des nouvelles activités (Activités en mode observation non encore objectivées)
- Sourcing varié (en provenance, du réseau, de la DSBA ou autres entités sans RVP, via des embauches externes, des CRC)

#### Multiplication des cas de forfaits.

9 cas de forfaits, en fonctions des activités, des provenances des collaborateurs, sur tout ou partie de l'opportunité et pour des durées variables.

Au T4 251 collaborateurs concernés sur 514 éligibles à la RVP

#### Bilan RVP 2015 – Versements Bruts

Recul de 19,5% du versement brut création de valeur en raison d'indice IRC de 25% les 2 premiers trimestres et nul les 2 derniers.

Rappel poids de l'indice IRC de 30% à 50% de l'opportunité création de valeur.

Par rapport à 2014, hausse de 11,3% soit +153,5k€ dont 14,9% lié à la hausse des effectifs, dont 30% lié à la hausse des opportunités dont -34% lié à la performance (création de valeur et réal budgétaire).

#### En moyenne par collaborateur

La Part collective recule de 232€

La réal budgétaire progresse de 285€

Le montant moyen EMP progresse de 190€

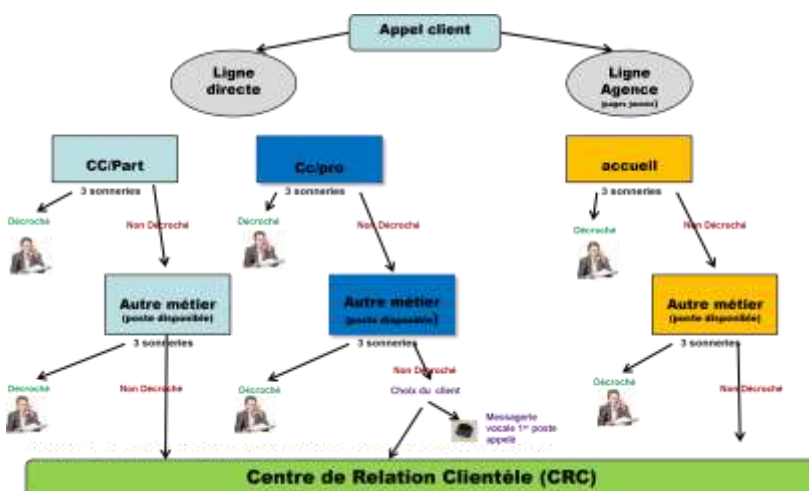
La note moyenne passe de 9,7 à 10,2, hausse dans tous les métiers de 0,2 à 1,1 point.

L'opportunité moyenne progresse de +441€ à 3.617€

Le versement brut 2015 (1.506k€) représente 93% de l'opportunité totale 2015, contre un ratio de 100% en 2014.

- Présentation de l'extension des boucles téléphoniques de la Banque Privée et des petites agences vers les Centres de Relations Clients

Afin d'améliorer l'Accueil téléphonique de nos clients la Direction nous présente un modèle unique de boucles (Agences, Pôles BP avec l'appui des CRC)



Si le 1<sup>er</sup> poste appelé par le client ne répond pas, la boucle fait sonner le 1<sup>er</sup> poste disponible dans la catégorie de métier indiqué sur le schéma .

Au total le client peut entendre jusqu'à 6 sonneries maximum en cas de non décroché agence avant d'être transféré vers le CRC

#### **En synthèse :**

- Simplifier et homogénéiser le parcours clients
  - Renforcer la prise en charge des appels, grâce au principe d'entraide Agences et CRC régionaux
- Offrir à la Banque Privée une boucle dynamique intégrant la notion de «binôme» et des outils de pilotage identiques à la BdP
- Prendre en compte les portefeuilles mutualisés dans le circuit téléphonique
- Simplifier le mode de fonctionnement, aucun changement de modèle de boucle ne sera nécessaire.
- Prendre en charge dans la boucle les appels internes

#### **Les pilotes sont**

- DGA Saint Maur et DGA Champigny (DR Val de Marne Est)
- Pôle BP Vincennes et Pôle BP Convention
- Pôle BP de Rennes
- Pôle BP de Val de Loire
- DR Val de Marne Est
- DR Basse Normandie

#### ➤ **Accueil : Michel MATHIEU Directeur Général LCL**

Notre Directeur Général nous a présenté son parcours, début de sa carrière comme guichetier dans le Gard, il a exercé tous les métiers de la banque. En 2005 il crée la Caisse Régionale Crédit Agricole du Languedoc (Rapprochement de 2 caisses).

Il précise qu'il est heureux et fier de venir diriger LCL, qu'il a du respect pour ce que notre entreprise représente. Il insiste sur le fait qu'il n'a pas fait 40 ans en Caisse Régionale pour faire de LCL une banque indépendante, pas d'indépendance vis à vis de Groupe mais de l'autonomie. Il n'est pas question que LCL perde sa personnalité, mais de la renforcer.

Il considère que le dialogue social est important, en revanche il compte sur l'aide des Organisations Syndicales pour faire comprendre aux salariés la modification nécessaire de notre entreprise.

Son enjeu est : faire de LCL une banque respectée et tous et appréciés des clients.

Au cours de cet entretien il n'a pas souhaité entamer une discussion sur les Orientations Stratégiques de LCL, néanmoins il abordé 2 sujets.

Il sait que les agences à 2 ou à 3 ETP ne fonctionnent pas, il y a nécessité de les regrouper.

Sur le sujet des frais de facturation des comptes, le message a été très clair. A titre personnel il souhaite plutôt pas le faire, mais il ne dit pas qu'il ne le fera pas. Il pense que LCL a d'autres moyens de faire payer à ses clients notre qualité de service. En revanche il est conscient que LCL a un sujet de PNB.

Il prendra sa décision de faire ou ne pas faire en concertation avec son comité de Direction après avoir étudié le dossier.

#### **Le SNB lui a adressé le message suivant :**

«Monsieur le Directeur Général vous avez évoqué la co-construction plutôt que l'affrontement pour travailler avec les Organisations Syndicales. Le SNB souhaite vous envoyer à son tour un message pour affirmer sa position qui s'inscrit directement dans cette démarche de dialogue et partenariat social de l'entreprise en co-construction dans l'intérêt des salariés mais aussi de l'entreprise».



➤ **Point sur le bilan de la RVP des Réseaux Retail 2015 et de la Direction du Réseau en Ligne 2015**

**La Rémunération Variable de la Performance des Réseaux Retail en 2015**

Un versement global de 40,7 M€ contre 43,6 en 2014 et 40,0 en 2013.

**Par rapport à 2014 :**

Baisse du montant de 7%  
dont -3% lié à la baisse des effectifs  
dont -2% lié à l'arrêt des challenges commerciaux (enveloppes)  
dont -7% lié à la baisse de performance  
baisse de la Création de Valeur : 2014 était littéralement exceptionnel (Collecte et emplois), compensée par une Réalisation Budgétaire et une Evaluation Managériale en hausse  
dont +5% lié à la hausse de l'opportunité moyenne.

**Par rapport à 2013 :**

Hausse du montant de 2%  
dont -3% lié à la baisse des effectifs  
dont -1% lié à l'arrêt des challenges commerciaux (enveloppes)  
dont +0% lié à la performance  
dont +6% lié à la hausse de l'opportunité moyenne

Un versement moyen par collaborateur de 3 506 € EN 2015 contre 3 629 € en 2014 et 3 310 € en 2013.  
Soit 97% de l'opportunité cible contre 108% en 2014 et 100% en 2013

**Déclaration SNB**

Monsieur le président le SNB vous a adressé un courrier en février 2016, courrier resté sans réponse à ce jour, c'est pourquoi nous souhaitons en faire lecture en plénière.

Ce courrier a pour objectif de vous interpeller sur la souffrance de vos salariés, notamment ceux qui se trouvent en face des clients en Agence : Attachés Commerciaux, Conseillers, Responsables et Directeurs d'Agences, Directeurs de Groupe d'Agences.

Aujourd'hui, nous pensons que la réalité en Agence vous échappe. Aussi, permettez-nous de vous ouvrir les yeux sur la situation dramatique que vit un grand nombre de nos collègues :

- Les jeunes embauchés, du fait des obligations réglementaires, restent sans session et donc sans outil pendant 6 mois : comment font-ils alors pour travailler ? Ils partagent la session d'un autre collègue avec tous les risques que cela comporte !
- Les jeunes embauchés ne peuvent pas gérer les automates puisque leur contrat de travail ne le leur permet pas : qui se retrouve du coup dans l'enceinte technique ? Les autres collègues de l'agence (baisse des rendez-vous) ou... personne (augmentation de l'insatisfaction clients) !
- Les postes d'Accueil disparaissent : comment gérer une caisse automatique sans collaborateur derrière ? Ce n'est pas le cas puisque les autres collègues de l'agence s'en occupent également (baisse des rendez-vous) ou... personne (augmentation de l'insatisfaction clients) !
- L'Accueil partagé permet (d'après vous) de continuer à recevoir ses clients puisqu'il suffit seulement de sortir de son bureau, d'aller à l'Accueil, d'expliquer que l'on est en rendez-vous et le client peut patienter: comment fait-on quand l'agence est sur plusieurs niveaux ? Et bien c'est simple, on ne prend pas de rendez-vous !



Alors c'est vrai que ces éléments vous échappent et que le faible résultat de la grève du 31 mars 2016 avec à peine 5% de grévistes, peut vous laisser imaginer que tout va bien.

**Le SNB vous le dit : ce n'est pas le cas, les salariés de LCL vont mal !**

D'ailleurs, nous vous invitons à vous pencher sur les résultats commerciaux de notre entreprise pour les premiers mois de 2016. Nos résultats sont largement en dessous de vos prévisions à fin février :

- Plus de 18 000 ouvertures de comptes de dépôts qui manquent à l'appel, soit – 23,99 %
- Plus de 20 millions d'euros de ressources en moins par rapport au budget, soit – 12,74 %
- Près de 460 millions d'euros de crédit à l'Habitat de retard, soit -24,80 %
- Plus de 21 000 cartes de paiement manquantes, soit – 15,94 %

Et tout ceci n'est malheureusement que la face visible de l'iceberg. A quel niveau imaginez-vous que se situe la création de valeur ?

**Monsieur le Président, le SNB anticipe qu'une baisse majeure de la Rémunération Variable de la Performance (RVP) est prévisible ; pour le SNB, il est hors de question que nos collègues subissent la double peine.**

Aussi, nous vous engageons à évaluer le montant de la RVP, induite par ces résultats, pour le premier trimestre 2016, et à mesurer rapidement les écarts entre ce qui aurait dû être versé à nos collègues en agence et ce qui risque finalement de leur revenir du fait de ces résultats.

Vous conviendrez, avec nous, que l'organisation actuelle du Réseau de LCL ne permet pas à nos collègues d'atteindre les budgets qu'une situation normale autorise. Aussi, à l'instar de ce que vous avez déjà réalisé dans le passé, vous devez considérer que les circonstances actuelles sont exceptionnelles et prendre des mesures exceptionnelles :

**Le SNB vous demande de revoir, en cours d'année, vos objectifs à la baisse afin que nos collègues ne soient pas financièrement pénalisés.**

Monsieur le Président, qu'elles dispositions allez-vous prendre sur ce sujet majeur pour nos collègues et dans quel délai ?

La Direction : la réalisation budgétaire et la création de valeur sont 2 pavés qui sont mal menés. Courant d'année 2015, la Direction a tenu compte de la forte charge de travail liée aux renégociations de prêts immobiliers. Ce caractère atypique et exceptionnel a été intégré pour éviter les dérives, et des mesures ont été prises.

Le montant de l'intégration de la RVP dans le salaire fixe pourrait être calculé avec les trois années de référence 2013, 2014 et 2015. L'année 2016 ne sera pas prise comme année de référence. Pour un collaborateur qui serait sur un même métier durant les 3 années de référence un indice moyen sera calculé pour déterminer le montant qui sera intégré dans son revenu fixe.

Pour un collaborateur qui sur les 3 années de référence aurait eu des changements (prise d'un temps partiel, changement de métier...) l'opportunité du métier pourrait être retenu sur la période de changement.

En résumé, seront prises pour le calcul 3 années de référence, et si cela n'est pas possible la direction prendra 1 ou 2 années de référence et prendra l'opportunité cible.

➤ Point sur le fonctionnement du CCE :

- Présentation et approbation du rapport de la commission ECOFI (session Mars 2016)
- Validation du Budget 2016
- Validation de l'affectation des réserves

Les 3 points sont validés à l'unanimité

➤ Questions diverses

**SNB** : Une panne de 4 jours de niveau national s'est produite pour la délivrance de carte CRE en agence. Outre le fait que cela a engendré des mécontentements clients, quid de la sécurité de nos collègues en cas de hold up ?

**Réponse Direction** : La Direction regarde le problème et nous reviendra

----- – Fin de séance – -----